

Zatrudnianie cudzoziemców – rewolucyjne zmiany

1. Przyjazd i pobyt cudzoziemców w Polsce

Z rekordowo niskim poziomem bezrobocia Polska staje się atrakcyjnym rynkiem pracy, szczególnie dla osób z Ukrainy. W 2016 r. przedsiębiorcy zarejestrowali niemal 1,4 mln oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca (ponad 97% dotyczy osób z Ukrainy). W wielu branżach coraz trudniej znaleźć pracowników z Polski, dlatego pracodawcy coraz częściej stają przed koniecznością zatrudnienia cudzoziemca.

Należy jednak brać pod uwagę to, że zatrudnienie osoby z innego państwa, szczególnie spoza Unii Europejskiej, jest znacznie bardziej skomplikowane i czasochłonne niż zatrudnienie Polaka. Dlatego mamy nadzieję, że niniejszy Poradnik przeprowadzi Państwa przez cały proces zatrudnienia cudzoziemca: jego przyjazd i pobyt, podjęcie pracy (zezwolenie na pracę, procedury uproszczone), obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe. Przedstawiamy też najnowsze zmiany w przepisach regulujących zatrudnianie cudzoziemców, które będą obowiązywały od 2018 r.

Zgodnie z ustawą z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1990, z późn. zm.) za cudzoziemca uważa się każdą osobę, która nie posiada polskiego obywatelstwa (art. 3 pkt 2). Jednak – nie tylko na potrzeby niniejszego Poradnika – cudzoziemców trzeba podzielić na dwie grupy. Jedną będą stanowili obywatele Unii Europejskiej (oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG, czyli Islandii, Norwegii, Liechtensteinu, a także Szwajcarii), gdyż w ich przypadku mamy daleko idące ułatwienia i brak barier, jeżeli chodzi o przyjazd, pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

Drugą grupę stanowią obywatele państw trzecich (spoza UE i EOG). W ich przypadku procedury są dużo bardziej skomplikowane. Znacznie więcej obowiązków czeka też pracodawców. Sam przyjazd takiej osoby do Polski w większości przypadków będzie uzależniony od uzyskania wizy przez cudzoziemca.

Zaczynamy więc od przedstawienia, kiedy cudzoziemiec może przyjechać do Polski i w niej przebywać, jakie dokumenty musi w tym celu uzyskać oraz jaka jest rola i obowiązki pracodawcy w związku z legalizacją pobytu zatrudnionego cudzoziemca na terytorium Polski.

1.1. Wjazd i pobyt w Polsce obywateli Unii Europejskiej

Jedną z zasad, na których opiera się Unia Europejska, jest zasada przepływu osób wewnątrz Wspólnoty (art. 20 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej). Oznacza to, że osoba mieszkająca w jednym z państw UE może swobodnie przemieszczać się po terytorium Wspólnoty i przebywać na terytorium innego państwa do 3 miesięcy. Dłuższy pobyt musi być uzasadniony np. faktem wykonywania pracy.

Zasadę tę implementuje do polskich przepisów ustawa z 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 900) wraz z aktami wykonawczymi. Zgodnie z jej przepisami obywatele Unii mogą przebywać w Polsce przez okres do 3 miesięcy bez konieczności spełniania jakichkolwiek warunków pobytu (do 6 miesięcy może przebywać osoba, która poszukuje pracy, a po upływie tego okresu może nadal przebywać w Polsce, jeśli wykaże, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie).

Przyjazd cudzoziemca z Unii Europejskiej i pobyt nieprzekraczający 3 miesięcy nie wymaga więc spełnienia jakichkolwiek wymogów. Dłuższy pobyt musi być uzasadniony, czyli obywatel UE musi mieć powód, żeby przebywać w Polsce dłużej. Może to być fakt poszukiwania pracy. W praktyce przepis ten ma raczej charakter formalny: z jednej strony obywatel UE przyjeżdżający do Polski nie musi nigdzie rejestrować faktu przyjazdu (nie można zatem ustalić, czy i kiedy upłynął ten 3-miesięczny okres), z drugiej – trudno wskazać organy państwa, które miałyby weryfikować, czy obywatel UE nie przebywa w Polsce dłużej niż wskazany okres.